

**Rapport du président et de la vice-présidente du comité de sélection
de la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps des ingénieurs d'études**

Session 2025

Références :

- *Protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche*
- *Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030*

- *Décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation*
- *Arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études prévus aux articles 1^{er} et 2 du décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation*
- *Arrêté du 26 avril 2022 fixant le contingentement au titre des années 2022 à 2026 des recrutements complémentaires pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs et techniciens de recherche et de formation*
- *Circulaire MESRI DGRH C du 27 avril 2022 relative aux modalités exceptionnelles de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation*

Annexe :

- *Décision du 10 septembre 2025 portant nomination du comité de sélection pour la liste d'aptitude exceptionnelle d'accès au corps d'ingénieur d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur, session 2025*

1 – Introduction

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la loi de programmation de la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Six cents emplois d'ASI concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement sont appelés à être requalifiés en IGE d'ici 2027 suivant une voie de recrutement correspondant à une liste d'aptitude exceptionnelle après sélection professionnelle par un comité de sélection. Le contingent pour l'année 2025 était de 102 postes du fait du reliquat de 2 postes constaté en gestion en 2024.

La circulaire relative aux modalités exceptionnelles de recrutement dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (NOR : ESRH2212826C) précise que « le plan de repyramidage de la filière ITRF vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les BAP A, B, C, D, E et F), et en priorité ceux qui exercent des fonctions supérieures à leur emploi. ».

De même, l'article 5 de l'arrêté du 26 avril 2022 fixant les modalités de sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès aux corps des IGR et IGE dispose notamment que « La sélection vise à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, son concours au développement de la recherche ou la qualité de son appui à l'enseignement. »

Ces recrutements reposent sur un acte de candidature et s'appuient sur un dossier qui devait être déposé sur l'application WebITRF au plus tard le 30 avril 2025.

Les travaux du comité de sélection se sont déroulés en deux phases (décrites en partie 4 du présent rapport).

L'éligibilité des candidats (recevabilité administrative) a été effectuée par la DGRH et ce jusqu'à l'issue de l'établissement des propositions d'inscription sur la liste d'aptitude formulées par le comité de sélection. Ceci

explique que certains candidats bien que présélectionnés n'aient pas été auditionnés.

2 - Composition du jury :

Le comité était composé de 31 membres (14 femmes et 17 hommes) y inclus le président et la vice-présidente du comité de sélection (cf. Annexe).

Toutes les BAP étaient représentées par au moins deux experts. L'ensemble des experts se sont engagés à respecter les principes d'une charte de déontologie qu'ils ont signée.

3 – Données quantitatives :

Les candidats promouvables ayant déposés des dossiers sont au nombre de 349 (contre 391 en 2024 et 553 en 2023) et sont employés dans 84 établissements différents (contre 88 en 2024) dont 7 ont transmis plus de 10 dossiers.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des 349 dossiers déposés déclarés recevables entre les différents types d'établissements.

Tableau 1 : Statistiques par type d'établissements

	Nbre d'établissements	DOSSIERS						PRE-SELECTION			SELECTION		
		Nbre de dossiers	% des femmes parmi les dossiers	Mini	Max	Médiane	Moyenne	Nbre de dossiers pré-sélectionnés	% des femmes parmi les dossiers	% par rapport au total	Nbre de lauréats	% par rapport au total	% de femmes parmi les lauréats
Universités *	59	296	53%	1	28	3	5	154	53%	84%	86	84%	51%
Écoles d'ingénieurs **	15	37	48%	1	8	2	2	19	32%	10%	9	9%	44%
Autres établissements *** et rectorat	11	17	41%	1	4	1	1	11	36%	6%	7	7%	29%
Total	84	349	54%					184	50%	100%	102	100%	49%

* : universités y compris universités de technologies

** : écoles d'ingénieurs et INP

*** : autres établissements que les universités et les écoles

Les 102 lauréats exercent dans 48 établissements.

Dans 26 établissements on compte un lauréat, dans onze établissements on compte deux lauréats. Dans six établissements on recense trois lauréats. Dans cinq établissements on dénombre entre 6 et 9 lauréats (Cf. tableau 4).

Tableau 2 : Effectifs des ASI promouvables à la liste d'aptitude normale comparés au nombre de candidatures reçues par BAP¹

BAP	Effectifs total 2025 d'ASI (date d'observation le 14 novembre 2025)	% de femmes	Effectifs 2025 d'ASI promouvables à la LA normale IGE	% de femmes	Dossiers reçus pour la LA exceptionnelle IGE	% de femmes	% de dossiers déposés pour la LA except. IGE / Effectifs de promouvables LA droit commun
A	468	75%	164	66%	35	63%	21%
B	310	57%	109	46%	12	25%	11%
C	408	11%	177	8%	28	7%	16%
D	17	59%	5	80%	5	60%	100%
E	919	13%	547	16%	70	11%	13%
F	603	56%	318	54%	60	54%	20%
G	434	16%	243	14%	18	39%	7%
J	1945	85%	896	85%	122	86%	14%
Non renseignée	14	43%	0				
Total		54%	2 459	50%	355	52%	14%

Données : DGRH concernant les promouvables à la Liste d'aptitude normale (LA) IGE

Tableau 3 : Statistiques par BAP relatives aux deux phases de la liste d'aptitude exceptionnelle IGE 2025

BAP	Phase 1 - 2025					Phase 2 - 2025				
	Dossiers déposés 2025	Pré-sélectionnés				Candidats absents	Lauréats			
		Femmes	Hommes	Total	Taux de sélection		Femmes	Hommes	Total	Taux de sélection
A	35	20	13	33	85%		12	9	21	64%
B	12	3	8	11	92%	1	2	5	7	70%
C	28	2	26	28	100%		2	15	17	61%
D	5	3	2	5	100%		2	1	3	60%
E	70	1	20	21	30%	2	1	11	12	63%
F	60	17	16	33	60%	3	7	10	17	57%
G	18	2	2	4	22%				0	0%
J	122	44	5	49	40%	5	24	1	25	57%
Total	355	92	92	184	53%	11	50	52	102	59%

Le taux de réussite global (lauréats/dossiers déposés et recevables) est de 29% (contre 27% en 2024). Il s'élève à 57% pour les candidats de BAP A à D, contre 51% en 2024 et 52% en 2023.

¹ BAP A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement), BAP B (Sciences chimiques et Sciences des matériaux), BAP C (Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique), BAP D (Sciences humaines et sociales), BAP E (Informatique, Statistiques et Calcul scientifique), BAP F (Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs), BAP G (Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention) et BAP J (Gestion et Pilotage).

Tableau 4 : Lauréats par BAP et établissements – Session 2025

ETABLISSEMENTS	BAP							Total général
	A	B	C	D	E	F	J	
[UNIVERSITE AIX MARSEILLE]			1	2	2	1	3	9
[UNIVERSITE LILLE]	1		1		2	4	1	9
[UNIVERSITE PARIS CITE]	3		1		1	1		6
[UNIVERSITE SORBONNE UNIVERSITE]	2		1		1	1	1	6
[UNIVERSITE VERSAILLES ST QUENT]		2	1			1	2	6
[ECOLE NORMALE SUPERIEURE LYON]		1			1	1		3
[UNIVERSITE ANGERS]	2					1		3
[UNIVERSITE DE LORRAINE]	1						2	3
[UNIVERSITE DE RENNES]	1	1	1					3
[UNIVERSITE LYON 2]							3	3
[UNIVERSITE MONTPELLIER]	1	1					1	3
[ECOLE CENTRALE DE LYON]			2					2
[INP GRENOBLE]			1				1	2
[MUSEUM NAT.HIST.NATUREL.PARIS]	2							2
[NANTES UNIVERSITE]					1		1	2
[UNIVERSITE CHAMBERY]			1			1		2
[UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE]			1			1		2
[UNIVERSITE D'AVIGNON]	1					1		2
[UNIVERSITE DE BORDEAUX]	1	1						2
[UNIVERSITE LYON 1]			1			1		2
[UNIVERSITE PARIS-SACLAY]	1				1			2
[UNIVERSITE ROUEN]	1					1		2
[BORDEAUX INP]						1		1
[EHESS PARIS]							1	1
[ENS MECAN. AEROTECHN. POITIERS]			1					1
[INALCO PARIS]					1			1
[INSA DE LYON]		1						1
[INSA HAUTS DE FRANCE]							1	1
[INSA ROUEN]			1					1
[INU JF CHAMPOLLION]				1				1
[UNIV DE MONTPELLIER PAUL-VALERY]							1	1
[UNIVERSITE ANTILLES]	1							1
[UNIVERSITE BOURGOGNE EUROPE]			1					1
[UNIVERSITE CAEN]	1							1
[UNIVERSITE CORTE]							1	1
[UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD]	1							1
[UNIVERSITE JEAN MONNET]					1			1
[UNIVERSITE LE MANS]			1					1
[UNIVERSITE LIMOGES]	1							1
[UNIVERSITE LYON 3]							1	1
[UNIVERSITE ORLEANS]					1			1
[UNIVERSITE PANTHEON-SORBONNE]							1	1
[UNIVERSITE PARIS NORD]							1	1
[UNIVERSITE PARIS-EST CRETEIL]							1	1
[UNIVERSITE PAU ET PAYS D'ADOUR]							1	1
[UNIVERSITE REIMS]			1					1
[UNIVERSITE RENNES 2]						1		1
[UNIVERSITE STRASBOURG]							1	1
Total général	21	7	17	3	12	17	25	102

4 – Données qualitatives :

4-1 Déroulement du concours :

Dans une première phase, le comité de sélection a étudié l'ensemble des dossiers, entre le 15 septembre et le 6 octobre 2025 en vue de déterminer la liste des candidats appelés à être auditionnés. Dans une seconde phase, les auditions se sont déroulées du 1 au 4 décembre 2025 après convocation par la DGRH des candidats retenus.

Conformément à l'arrêté précité lorsqu'un membre du comité de sélection appartenait à l'établissement d'affectation du candidat, il n'a pas examiné son dossier ni participé à son audition.

Les dossiers ont été examinés en appliquant les principes posés par les lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) : respect d'équilibres entre les sexes, d'une part, et les BAP, d'autre part, consistant à s'assurer, dans toute la mesure du possible, que la part de chaque sexe et de chaque BAP dans la liste des promus est proportionnelle à celle observée dans la liste des candidats promouvables. Pour veiller à ces équilibres, la DGRH a mis à disposition du comité des statistiques relatives à ces proportions parmi les candidats promouvables à la liste d'aptitude (LA) normale d'accès à chaque corps.

Le comité de sélection était complet et a travaillé de manière collégiale au cours des deux étapes. Toutes les décisions ont été prises, après discussion, à l'unanimité.

4-2 Sélection des candidats en vue d'une audition (phase 1) :

Conformément au cadre d'analyse appliqué pour les promotions de droit commun et dans le respect des principes fixés dans les LDG, la pré-sélection s'est fondée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des candidats, la valeur professionnelle et leur concours au développement de la recherche et la qualité de leur appui à l'enseignement. En effet, les membres experts ont été sensibilisés sur l'attention particulière à porter sur les fonctions occupées au cours du parcours professionnel du candidat concourant ou ayant concouru au développement de la recherche, ainsi que les fonctions d'appui à l'enseignement supérieur, dans la mesure où ces deux types d'activité sont au cœur du dispositif de promotions exceptionnelles prévu par le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation.

Le jury souligne l'importance à accorder par les candidats à l'exposé dès leur rapport, notamment pour ceux relevant des BAP E à J, des missions et des activités significatives réalisées en appui à la recherche et/ou à l'enseignement. Plus globalement, les candidats sont invités à se référer, le cas échéant, aux attendus de l'emploi type de niveau IGE auquel correspondrait leur fiche de poste pour les aider dans leur préparation.

Les experts chargés d'analyser les dossiers ont eu parfois des difficultés à identifier aisément le positionnement du candidat dans son environnement de travail du fait d'organigrammes confus, surchargés ou peu explicites.

Les dossiers ont été étudiés par un binôme composé de deux experts dont un était issu de la BAP d'appartenance du candidat.

Au-delà de l'analyse des fonctions occupées démontrant que les activités du candidat correspondaient aux objectifs fixés règlementairement, quatre items ont été pris en compte afin de classer les dossiers :

- AEP1 – parcours professionnel, mobilité géographique/fonctionnelle, présentation aux examens professionnels et aux concours
- AEP2 – expérience professionnelle et expertise dans le corps
- VP1 – aptitudes professionnelles, qualité du travail
- VP2 – aptitudes relationnelles, dialogue, travail en équipe

Avant d'arrêter la liste des candidats retenus pour la phase orale le comité de sélection a regardé avec attention les appréciations motivées et circonstanciées portées par les établissements sur les dossiers des candidats et veillé à une représentation équilibrée des différentes BAP et des hommes et des femmes. Un plus grand nombre de candidature d'agent relevant de la BAP J a conduit à une évaluation attentive des missions et activités du candidat en appui à la recherche et à l'enseignement.

Une liste de 184 candidats soit 1,8 candidats par possibilité de promotion a été arrêtée de manière collégiale, soit un rapport très proche de celui des années précédentes qui s'établissait à 1,73.

4-3 Déroulement des auditions (phase 2) :

En application de l'article 5 de l'arrêté du 22 avril 2022, les auditions visent « à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions dévolues aux membres du corps auquel la liste d'aptitude exceptionnelle donne accès et les compétences acquises lors de son parcours professionnel.

L'audition débute par un exposé de cinq minutes du candidat présentant son parcours professionnel et les acquis de son expérience professionnelle, notamment ses activités, les principales missions exercées et les compétences mises en œuvre.

L'entretien se poursuit par un échange avec le comité de sélection portant sur la valorisation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises par le candidat.

La durée des auditions (30 minutes) a été strictement respectée pour tous les candidats.

L'audition des candidats a été assurée par une commission, composée de quatre membres et à laquelle appartenait au moins un des membres experts de la BAP ayant procédé à l'examen préalable des dossiers dans la phase de pré-sélection. Deux membres de la commission étaient de la BAP du candidat auditionné.

Pour les auditions, dans un souci de traitement égal entre l'ensemble des commissions, une fiche d'analyse a été mise à disposition des membres des comités de sélection qui permettait d'évaluer la qualité de l'exposé, les connaissances métiers du domaine d'expertise du candidat et l'aptitude à exercer les fonctions dévolues aux membres du corps.

Trois candidats ont été auditionnés en visioconférence.

Onze candidats pré sélectionnés ne se sont pas présentés à l'oral.

Au final, le comité de sélection considère que les candidats auditionnés avaient des parcours professionnels remarquables qui, dans la très grande majorité des cas, correspondaient à la présentation qui était portée dans le dossier. Dans 38% des auditions les membres du comité de sélection ont écarté la candidature soit parce qu'elle ne correspondait pas suffisamment aux attentes relatives au développement de la recherche et à l'appui à l'enseignement soit parce que la prestation, lors de l'entretien, n'a véritablement pas permis au jury d'identifier les compétences et aptitudes attendues d'un IGE. Il s'agit pour partie d'une insuffisante maîtrise par le candidat dans la présentation de son expertise, de sa technicité avec des manques, des imprécisions ou un niveau encore à développer dans le domaine des compétences métier du champ d'expertise des candidats. En outre, une connaissance parfois approximative de l'environnement institutionnel au-delà du cadre de travail immédiat de certains candidats a été observé. Il ne s'agit pas d'avoir une connaissance fine de l'organisation de l'enseignement supérieur ou de la recherche et de l'ensemble des enjeux actuels, mais a minima de connaître l'organisation générale de son établissement d'affectation et les instances qui le gouvernent.

Le comité de sélection tient à souligner que parmi les dossiers retenus une grande majorité l'ont été au regard de leur implication dans le domaine de la recherche. Les dossiers relatifs à l'appui à l'enseignement dont les activités de soutien à des innovations pédagogiques étaient moins nombreux.

Il convient également de signaler que pour les BAP E et J, comme les années antérieures, certains dossiers de candidatures et parmi les candidats auditionnés ne présentaient pas une activité spécifique directement et principalement en rapport avec la recherche ou l'enseignement. À titre d'exemple et comme déjà mentionné lors des campagnes précédentes, effectuer des actes administratifs de gestion des ressources humaines ou de gestion financière et comptable, avoir en charge un parc informatique et installer des anti-virus sur des postes dédiés à la recherche ou sauvegarder des données de recherche dans une stratégie globale de protection des données ne suffit pas, mécaniquement, pour correspondre aux critères de cette liste d'aptitude.

En revanche ont été reconnues dans toutes les BAP - dont la E, la J, la F et la G - les situations où les candidats ont une activité, de niveau IGE, orientée ou intégrée à 100% au domaine de la recherche avec une relation individuelle et partenariale avec les équipes de laboratoires ainsi qu'une implication significative dans des processus internes à l'établissement ou en relation avec des partenaires extérieurs de cette communauté. De très belles candidatures ont été reconnues à ce titre.

Le comité de sélection note une nouvelle fois une réussite significative des candidats issus de la BAP F dont les activités étaient au service de la science ou encore de la pédagogie notamment en lien avec le numérique ou des

méthodes innovantes, dans l'objectif d'une réelle valorisation des travaux scientifiques et d'un apport significatif à l'activité des enseignants, des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

Plus globalement, le comité de sélection invite les établissements à accompagner les candidats dans leur préparation à l'audition, notamment ceux exerçant dans les BAP A à D et dont le nombre et la part étaient encore plus restreints cette année (24,1% des dossiers reçus et recevables en 2025 contre 28,15 % en 2024, 38,7 % en 2023 ou encore 44,9% lors de la session 2022) et qui, dans l'exercice de leur fonction, ont témoigné d'une moindre connaissance de leur environnement et sont apparus plus en retrait d'une bonne compréhension des réformes et enjeux qui traversent l'enseignement supérieur.

Enfin, la réussite des candidats exerçant des métiers en appui direct et significatif à la conduite et au développement des missions d'enseignement et de recherche des établissements tient également au soin apporté à la constitution des dossiers déposés et aux prestations orales de grande qualité qui ont convaincus les membres du jury à les proposer pour l'accès au corps des ingénieurs d'étude.

5 – Données administratives :

Les auditions se sont déroulées de manière très satisfaisante dans des locaux adaptés permettant l'accueil des candidats, leur attente avant leur audition, leur audition ainsi que le travail de comité de sélection par commission et en séance plénière.

La présidence du comité de sélection souhaite remercier tous les membres du comité de sélection ainsi que les équipes de la DGRH impliquées dans la gestion, la préparation et l'encadrement de cette liste d'aptitude et tout particulièrement l'équipe de la sous-direction du recrutement.

Toutes les décisions ont été prises à l'unanimité des membres du comité de sélection, dans un état d'esprit ouvert et constructif grâce à un engagement sans faille dans le travail par binôme, en commission et lors des réunions plénières en visio-conférence et en présentiel.

6 – Conclusion :

Cette sélection a donné leur chance à tous les candidats de manière équitable et permis de promouvoir des agents dont les compétences contribuent au renforcement des laboratoires et des établissements d'enseignement supérieur.

Pour le comité de sélection

La Présidente et le vice-président

